Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

29 628 Politie

Nr. 539

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 juni 2015

Conform mijn toezegging tijdens het mondelinge vragenuur van 14 april jl. informeer ik u in deze brief over het aantal klachten over discriminatie door de politie en de afhandeling hiervan, het aantal interne klachten over discriminatie binnen het korps en de afhandeling hiervan en de uitwerking van het diversiteitsbeleid van politie.
Ik informeer u over de maatregelen en resultaten op het gebied van diversiteit bij de politie, zoals ik heb toegezegd tijdens het AO Politieonderwerpen van 11 februari jl. Ik zal hierbij ook aandacht besteden aan de borging van de resultaten van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) zoals ik heb toegezegd in mijn beleidsreactie van 26 februari jl. op de evaluatie van het LECD (Kamerstuk 29 628, nr. 510).

Klachten over discriminatie door politie

In 2014 zijn 73 klachten bij de politie ingediend over discriminatie door de politie. In 2013 waren dat er 65[1].

Een deel van de klachten over discriminatie door de politie wordt direct afgehandeld bij de intake. In 2014 ging het om 21 klachten, in 2013 om 8[2]. Dat wil zeggen dat de klager tevreden is na contact met de klachtbehandelaar over de kernpunten van zijn klacht en het klachtenproces. De klachtbehandeling stopt dan en de klacht is afgehandeld. De beklaagde politiemedewerker en zijn chef worden geïnformeerd.
Een ander deel van de klachten over discriminatie wordt in de eerste fase van klachtbehandeling afgehandeld. In 2014 ging het om 33 klachten, in 2013 om 31. Aan de hand van de kernpunten wordt een klachtonderzoek ingesteld, de beklaagde medewerker wordt om een reactie gevraagd en er wordt – als de klager dat wil – een gesprek met de beklaagde medewerker

[1] In het cijfer van 2013 ontbreken de eventueel ingediende klachten in de eenheid Noord-Holland omdat daar klachten over discriminatie nog niet apart geregistreerd werden.

[2] In de eenheid Rotterdam werd in 2013 nog niet bijgehouden in welke fase de klacht werd afgehandeld. De ingediende klachten in Rotterdam zitten wel in het totaal van 2013.

kst-29628-539
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

georganiseerd. Als de klager hierna tevreden is, wordt de klacht afgesloten.

Wanneer de klager niet tevreden is, belandt de klachtbehandeling in de tweede fase. In 2014 ging het om 19 klachten, in 2013 om 13 klachten. In deze fase wordt de klacht voor advies voorgelegd aan een externe klachtencommissie die de klager en de beklaagde hoort. De politiechef geeft vervolgens een oordeel op basis van dit advies. In 2013 zijn er geen klachten over discriminatie door de politie gegrond verklaard. In 2014 betrof dit 1 klacht (van de in totaal 73 ingediende klachten).

Samengevat levert dit het volgende beeld op.

Afhandeling klachten over discriminatie door politie

	2014	2013
Direct bij intake	21	8[1]
Eerste fase	33	31
Tweede fase	19 (waarvan 1 gegrond)	13
Totaal	73	65[2]

[1] Zie tweede voetnoot.
[2] Zie eerste voetnoot.

Interne klachten over discriminatie

Medewerkers met klachten over grensoverschrijdende omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag binnen de eigen organisatie kunnen bij hun leidinggevende en bij vertrouwenspersonen terecht. Een dergelijke klacht wordt in een formeel traject behandeld door een specifiek hiervoor ingestelde klachtencommissie.
Ook kunnen medewerkers een informele melding maken van grensoverschrijdende omgangsvormen c.q. gedrag bij het vertrouwenswerk. Meldingen worden via een informeel traject vertrouwelijk behandeld. De aanpak van meldingen en consulten is gericht op het bieden van een luisterend oor, spiegelen en reflecteren, begeleiden, doorverwijzen, adviseren en werken aan bewustwording. Het vertrouwenswerk krijgt te maken met thema's als pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie en intimidatie (dat in de Arbowetgeving omschreven is als «vormen van discriminatie»).

In 2014 zijn er bij het vertrouwenswerk geen formele klachten ontvangen over ervaren grensoverschrijdende omgangsvormen binnen het thema intimidatie (vormen van discriminatie). Er zijn wel informele meldingen over intimidatie bij het vertrouwenswerk geweest. In 2014 is 30 keer een melding over intimidatie door het vertrouwenswerk opgepakt. Binnen het vertrouwenswerk wordt niet vastgelegd of een medewerker van allochtone afkomst is. Iedere ervaring van grensoverschrijdende omgangsvormen en gedrag wordt even serieus genomen. Het thema van de melding is leidend voor de aanpak.

Vanaf begin 2015 is er binnen het vertrouwenswerk, naast de bestaande aandacht voor allerlei vormen van uitsluiting, extra focus op uitsluiting op basis van etniciteit en religie. Met bewustwordingssessies worden vertrouwenspersonen alert gemaakt voor signalen van deze vormen van uitsluiting.

Naast het vertrouwenswerk heeft de politie in 2014 een medewerkers onderzoek ontwikkeld. Als onderdeel van het ontwikkelproces is in 2014

een steekproef uitgevoerd onder 10% van de medewerkers. Bijna 3.000 medewerkers vulden de vragenlijst in.
Een deel van de vragen richtte zich op de groep medewerkers van allochtone afkomst. Aangezien de politie de afkomst van medewerkers niet registreert, is aan medewerkers zelf gevraagd of zij zichzelf al dan niet beschouwen als allochtone medewerker. In totaal 113 medewerkers hebben deze vraag bevestigend beantwoord. Van hen geeft 23% aan te maken te hebben (gehad) met discriminatie.

Uitwerking van het diversiteitsbeleid

De politie heeft een hernieuwd visie & beleidskader diversiteit «De kracht van het verschil» ontwikkeld. Hierin is een manier van denken en doen omschreven waarbij de politie – om goed politiewerk te kunnen leveren – optimaal gebruik maakt van de variëteit binnen haar organisatie en aansluiting zoekt bij de operationele vraagstukken. Met variëteit wordt de diversiteit in etnische, culturele en religieuze achtergrond bedoeld, maar ook in gender, leeftijd, functionele beperking, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en opleidingsniveau. Het beleidskader geeft handvatten voor de wijze waarop de politie meer verbinding met de samenleving houdt en maakt, discriminatie aanpakt, een cultuur waarin niemand wordt buitengesloten versterkt en meer variatie in het personeelsbestand kan worden bereikt.
Daarnaast is mede op basis van de evaluatie van het LECD beschreven op welke wijze de diensten en producten die door het LECD zijn ontwikkeld, doorontwikkeld en geborgd kunnen worden. In het bijzonder is daarbij aandacht voor de professionalisering van het vertrouwenswerk, het faciliteren van interne netwerken en expertgroepen «leefstijlen en culturen» en voor de methode Teambalans. Deze methode wordt op dit moment op verschillende plekken in het land toegepast. Het doel is de bezetting te laten aansluiten bij de concrete en actuele veiligheidsvraagstukken. Het belang van variëteit binnen een team staat buiten kijf en is essentieel voor de legitimatie van het politieoptreden. Het hernieuwde visie & beleidskader is breed besproken binnen de organisatie en wordt naar verwachting voor de zomer definitief vastgesteld door de korpsleiding.

De politie werkt met een aparte portefeuillehouder op het aandachtsgebied discriminatie, inclusieve cultuur en multicultureel vakmanschap op het niveau van eenheidschef. Werving en behoud van een divers personeelsbestand maakt onderdeel uit van het HRM beleid.

De politie stuurt inmiddels actief op het verhogen van de instroom van medewerkers met kennis van etnische groepen en culturen om zo de diversiteit binnen de politie te verbeteren. Op maandag 15 juni jl. is een nieuwe landelijke wervingscampagne gestart waarin hiervoor speciaal aandacht is. De wervingscampagne is erop gericht om meer jongeren met kennis van etnische groepen en culturen, verkregen door werkervaring of hun achtergrond, te interesseren voor politiewerk.

Samen met politie zet ik in op een divers korps dat in verbinding staat met de samenleving in wijken en buurten en dat mede daardoor de actuele veiligheidsvraagstukken aan kan. Hierbij hoort een stevige aanpak van grensoverschrijdende omgangsvormen.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur